

**Коверга А.В.**

## **АНАЛІЗ КОМПОНЕНТНОЇ СТРУКТУРИ РИНКУ ТРУДОВИХ РЕСУРСІВ АПК ХЕРСОНЩИНИ: ГАЛУЗЕВИЙ, ЕКОНОМІЧНИЙ, СОЦІАЛЬНО-ДЕМОГРАФІЧНИЙ АСПЕКТИ**

Постановка проблеми. Економічне зростання створює передумови для збільшення зайнятості та доходів населення, підвищення продуктивності його праці. Однак об'єктивні нерівномірності виходу з кризи окремих галузей і підприємств агропромислового сектора, істотні відмінності у співвідношенні інтенсивних та екстенсивних чинників обумовлюють неминучі диспропорції ринку праці, різнонаправленість розвитку окремих його сегментів. У поєднанні з прорахунками політики ринку праці це спричинило низку проблем. Йдеться передусім про нестачу робочих місць та високу частку робочих місць з небезпечними умовами праці та низькими вимогами до якості робочої сили, що є результатом не лише низьких інвестицій, а насамперед нераціональної їхньої спрямованості, відсутності чіткої програми інвестиційної діяльності. А тому дослідження зазначених проблем є актуальним і потребує детального вивчення.

Стан вивчення проблеми. Зазначені аспекти розвитку агропромислового виробництва, застосування праці в ньому і розвитку ринку трудових ресурсів знаходяться постійно в полі зору науковців та досліджувались в роботах Андрійчука В.Г., Біттера О.А., Бугуцького О.А., Гайдуцького П.І., Дем'яненка М.Я., Дієперова В.С., Долішнього М.І., Лайко П.А., Лузана Ю.Я., Ляшенко Ю.Л., Макаренка П.М., Мельника Л.Ю., Рижука С.М., Саблука П.Т., Чупіса А.В., Шпичака О.М., Юрчишина В.В. та багатьох інших. Разом з тим, не всі аспекти цієї багатопланової проблеми всебічно досліджені. На деяких з них, а саме на особливостях структури ринку трудових ресурсів ми й акцентуємо увагу.

Завдання і методика досліджень. Мета досліджень полягає у визначенні особливостей впливу галузевого, економічного, соціально-демографічного аспектів на загальні особливості розвитку трудових ресурсів. Теоретичною та методологічною основою дослідження є діалектичний метод пізнання і системний підхід до вивчення економічних процесів; монографічний; законодавчі, нормативно-правові акти.

Результати досліджень. Якість пропозиції робочої сили часто не відповідає сучасним вимогам щодо її професійно-освітньої підготовки, трудової та виконавчої дисципліни, мобільності та економічної активності в цілому. Наслідком незбалансованості пропозиції робочої сили із попитом на неї є високий рівень безробіття, зокрема прихованого та часткового, та велика частка безробітних, які не мають роботи понад 1 рік.

Водночас нераціональною є галузева структура зайнятості. Йдеться передусім про надмірну питому вагу зайнятих у сільському господарстві та самозайнятих.

Безумовною проблемою ринку праці, наслідки якої виходять далеко за його межі, є низький середній рівень заробітків і відповідно низька питома вага витрат на робочу силу у собівартості виробництва та оплати праці найманих працівників у ВВП, надмірна міжгалузева і низька міжпосадова диференціація заробітної плати, передусім у бюджетній сфері.

Законодавча та виконавча влади мають якнайшвидше створити передумови розв'язання зазначених проблем, сприяти якнайповнішому використанню трудового потенціалу суспільства. Актуальність цього посилюється в зв'язку із неминучим скороченням у найближчій перспективі чисельності населення працездатного віку та його старінням. Прогнози розвитку ринку праці мають стати невід'ємною складовою всіх стратегічних документів, програм розвитку всіх без винятку галузей економіки та регіонів і територіальних одиниць. Необхідно розв'язати існуючі суперечності між Законом про зайнятість, Кодексом законів про працю, результатами реформи аграрного сектору, зокрема розпаювання землі. Створення нових робочих місць через чітко спрямовані інвестиції має стати рушійною силою розвитку визначених галузей та регіонів. Пріоритети створення нових робочих місць обумовлюють основні напрями розвитку національного та регіональних економічних комплексів, спеціалізацію окремих регіональних структур і, через попит на робочу силу, розвиток ринку освітніх послуг. Реформування оплати праці має не лише забезпечити належний рівень життя, але й стимулювати населення до активної поведінки на ринку праці, до ефективної трудової діяльності

Основними суб'єктами ринку праці, як зазначалося, є роботодавець і найманий працівник. Регулювання ринку праці здійснюється для забезпечення відповідності між попитом на робочу силу та її пропозицією за обсягом і структурою, тобто має на меті досягнення їх ефективної збалансованості. В умовах ринкових відносин будь-які диспропорції у виробництві призводять до порушення пропорцій ринку праці, тобто співвідношень між сукупною величиною попиту на робочу силу та її пропозицією, попитом на робочу силу та її пропозицією за галузями, регіонами; співвідношення між попитом на окремі професії, спеціальності та їх пропозицією.

Аналіз показує, що під час добору працівників на ринку праці інтереси роботодавців не завжди збігаються з інтересами працівників різних професій, а причини розбіжностей можуть бути економічного, організаційного, технологічного і технічного характеру. Нами встановлено, що основними напрямками соціального поєднання інтересів працівників і роботодавців можуть бути ефективна зайнятість і реалізація ідей соціального партнерства.

На розвиток ринку праці впливає ефективність роботи служби зайнятості. Чим більше нею працевлаштоване незайнятих громадян, тим менше безробітних. В таблиці 1 наведені дані про кількість безробітних у Херсонській області в період з 2000 по 2007 роки, які свідчать про те, що кількість безробітних за досліджуваний період зменшилась.

**АНАЛІЗ КОМПОНЕНТНОЇ СТРУКТУРИ РИНКУ ТРУДОВИХ РЕСУРСІВ АПК ХЕРСОНЩИНИ:  
ГАЛУЗЕВИЙ, ЕКОНОМІЧНИЙ, СОЦІАЛЬНО-ДЕМОГРАФІЧНИЙ АСПЕКТИ**

Елементами ринку праці є попит на робочу силу та її пропозиція. На ринку праці зустрічаються продавець і покупець, як при будь-якій угоді купівлі - продажу. Продавці - це працівники, що пропонують свою робочу силу (здатність до праці), а покупці - це трудові чи колективи окремі підприємці, що можуть самостійно вирішувати, скільки і які працівники їм потрібні.

**Таблиця 1.** Кількість безробітних за причинами незайнятості у 2000-2007рр. в Херсонській області (на кінець звітного періоду; осіб)

|      | Всього | особи, які не були зайняті до 1 року | У тому числі  |                               |                                |       | особи, які не були зайняті з різних причин більше 1 року |
|------|--------|--------------------------------------|---|-------------------------------|--------------------------------|-------|--|
|      |        |                                      | за причинами незайнятості   |                               |                                |       |  |
|      |        |                                      | вивільнені у зв'язку зі змінами в організації виробництва та військовослужбовці, звільнені за скороченням чисельності або штату без права на пенсію | звільнені за власним бажанням | випускники навчальних закладів |       |  |
| 2000 | 25309  | 20081                                | 3727  | 6492                          | 914                            | 8948  | 5228   |
| 2001 | 28894  | 22055                                | 3524  | 6294                          | 871                            | 11366 | 6839   |
| 2002 | 41673  | 27361                                | 4030  | 6421                          | 865                            | 16045 | 14312  |
| 2003 | 40012  | 26402                                | 2686  | 5106                          | 893                            | 17717 | 13610  |
| 2004 | 34160  | 23416                                | 1852  | 4054                          | 941                            | 16569 | 10744  |
| 2005 | 27367  | 20674                                | 1182  | 3070                          | 544                            | 15878 | 6693   |
| 2006 | 22628  | 18801                                | 1005  | 1983                          | 348                            | 15465 | 3827   |
| 2007 | 18696  | 16070                                | 751   | 1602                          | 244                            | 13473 | 2626   |

На ринку праці діє закон попиту та пропозиції на робочу силу, що впливає на заробітну плату. Закон попиту та пропозиції на робочу силу відбиває невідповідність вільних робочих місць складу прихожих на ринок праці працівників по кількісних і якісних параметрах.

Регулювання попиту на робочу силу потребує аналізу факторів, які впливають на нього. Збільшення попиту можна досягти шляхом його стимулювання через створення нових постійних або тимчасових робочих місць, розвиток нестандартних форм зайнятості, прямих інвестицій у створення і реконструкцію робочих місць.

Зростанню попиту сприяє також: упровадження пільгового оподаткування й кредитування для тих галузей і регіонів, в яких доцільно збільшити кількість робочих місць; застосування прямих виплат підприємствам за кожного найнятого працівника, відшкодування підприємству витрат, пов'язаних із пошуком, навчанням та найманням на роботу працівників.

Водночас мають бути установлені певні юридичні обмеження щодо зростання зайнятості, зокрема через надання можливості індивідуального регулювання робочого часу, зняття обмежень щодо скорочення кількості працівників, можливості звільнення їх у разі зменшення обсягу робіт.

Держава повинна економічно зацікавлювати підприємства брати участь у забезпеченні зайнятості менш конкурентоспроможних верств населення, таких як молодь, інваліди, жінки з малими дітьми. Для цього доцільно встановлювати пільги за плату до бюджету за використання робочої сили цих груп населення, дотації для створення спеціалізованих робочих місць, організації профнавчання тощо.

У разі скорочення попиту на робочу силу доцільна жорсткіша кредитна політика, встановлення додаткового податку за використання праці трудівників, зменшення інвестицій тощо[3].

Формування попиту на робочу силу здійснюється під впливом таких факторів:

- приросту величини трудових ресурсів,
- співвідношення зайнятого і незайнятого населення,
- використання мало конкурентних груп населення,
- особливостей пенсійного законодавства,
- кадрової політики на кожному підприємстві.

Пропозиція робочої сили характеризує чисельність працездатних людей з урахуванням їх статі, віку, освіти, професії, кваліфікації на ринку праці та ін.

Співвідношення попиту на робочу силу та її пропозиції складається під впливом конкретної економічної та соціально-політичної ситуації, зміни ціни робочої сили (оплати праці), рівня реальних доходів населення. Залежність цих величин графічно зображено на рис.1.

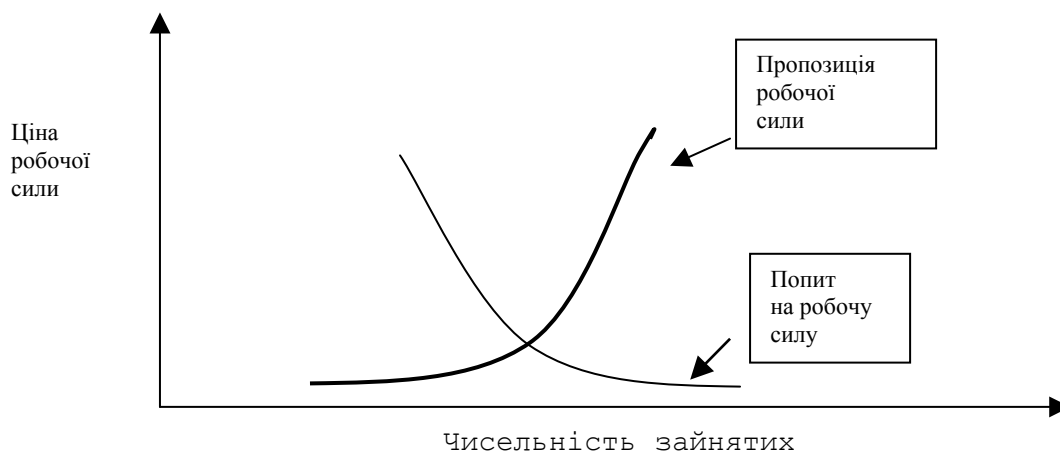


Рис.1. Модель ринку праці

З рис.1 видно, що у міру зниження рівня реальної заробітної плати (ціни робочої сили) попит на робочу силу з боку роботодавців і відповідно зайнятість зростають. Зростання реальної заробітної плати супроводжується збільшенням пропозиції робочої сили. У точці перетину цих кривих попит і пропозиція робочої сили збігаються, тобто виникає рівновага на ринку праці. Якщо ціна робочої сили вища від рівноважної, має місце безробіття, якщо нижча – дефіцит працівників.

На практиці загальна і структурна рівновага попиту і пропозиції робочої сили практично є недосяжними. Кон'юнктура ринку праці безпосередньо впливає на ціну робочої сили [1].

Сучасний етап розвитку зв'язаний з новим поглядом на робочу силу як на один із ключових ресурсів економіки. Тому свідчення - ріст ролі людського фактора в умовах технологічного етапу НТР, коли в наявності пряма залежність результатів виробництва від якості, мотивації і характеру використання робочої сили в цілому й окремого працівника зокрема. Зростання ролі людського фактора в сучасному виробництві підтверджено результатами економічних досліджень вчених світу.

Матеріальні вкладення в людські ресурси і кадрову роботу стають довгостроковим фактором конкурентоздатності і виживання фірми в умовах ринкової економіки. В міру розширення і поглиблення, особливо в останні два десятиліття, науково - технологічної революції, освоєння складних технологій і масовою комп'ютеризацією національна економіка вже не може обходитися без масового грамотного працівника.

До робочої сили починають пред'являтися зовсім нові, у порівнянні з минулим, вимоги: участь у розвитку виробництва практично на кожному робочому місці; забезпечення високої якості швидко мінливої по своїх характеристиках і технологічно усе більш складної продукції; утримання низької собівартості виробів шляхом постійного удосконалювання методів виробництва; індивідуалізація усіх видів і форм виробничого і невиробничого обслуговування.

У нових, більш ефективних організаційних умовах відбувається з'єднання робочої сили і робочих місць, включення в інноваційно-виробничий процес творчого потенціалу трудящих, підготовка і перепідготовка кадрів, рішення проблем соціального захисту трудящих і т.п.

Ринок праці стає найважливішою ланкою національної і світової ринкової цивілізації, на ньому формуються трудові ресурси творчого типу, що здійснюють еволюцію суспільства. Мова йде про ту чи іншу форму ініціативи, виробничої самостійності, прагнення до удосконалювання технології і методів обслуговування населення.

Найбільш масштабним завданням соціально орієнтованої економіки держави в ринковому господарстві, є діяльність по соціальному захисту всіх шарів суспільства і по виробленню стратегії ефективної соціальної політики. Формою її реалізації виступає фактичний образ дій держави, втілений в соціальну політику, що охоплює всі сфери економічних відносин у країні. Одним з найважливіших напрямків його діяльності є регулювання зайнятості і стимулювання висококваліфікованої і продуктивної праці і, як наслідок, збільшення національного доходу.

Існують деякі проблеми, зв'язані з регулюванням зайнятості і забезпечення соціального захисту населення, такі, як нестабільність на ринку праці і неможливість охопити соціальним захистом усі шари населення, обумовлені відсутністю нормативно-законодавчої бази й інших труднощів, що існують на сформованій політико-соціальній атмосфері нашого суспільства.

В таблиці 2 наводяться дані щодо попиту і пропозиції робочої сили в Херсонській області. Згідно наведених даних, в області спостерігається значне навантаження на одне вільне робоче місце.

**АНАЛІЗ КОМПОНЕНТНОЇ СТРУКТУРИ РИНКУ ТРУДОВИХ РЕСУРСІВ АПК ХЕРСОНЩИНИ:  
ГАЛУЗЕВИЙ, ЕКОНОМІЧНИЙ, СОЦІАЛЬНО-ДЕМОГРАФІЧНИЙ АСПЕКТИ**

**Таблиця 2.** Попит та пропозиція робочої сили у 2007 році (на кінець звітної періоду)

|          | Кількість незайнятих громадян, які перебували на обліку в державній службі зайнятості, осіб | Потреба підприємств у працівниках на заміщення вільних робочих місць та вакантних посад, осіб | Навантаження на одне вільне робоче місце (вакантну посаду), осіб |
|----------|---|---|--|
| Січень   | 24292   | 1969  | 12   |
| Лютий    | 24985   | 2209  | 11   |
| Березень | 24023   | 2651  | 9  |
| Квітень  | 22249   | 3507  | 6  |
| Травень  | 19858   | 4182  | 5  |
| Червень  | 17690   | 4128  | 4  |
| Липень   | 16714   | 4312  | 4  |
| Серпень  | 16226   | 4283  | 4  |
| Вересень | 16247   | 4409  | 4  |
| Жовтень  | 17083   | 4051  | 4  |
| Листопад | 18889   | 3594  | 5  |
| Грудень  | 18879   | 2881  | 7  |

В таблиці 3 представлені основні показники ринку праці Херсонської області за 2000-2006 роки. Структура зайнятого населення за досліджуваний період майже не змінилася.

Висновки. Дуже нелегко оцінити потенціал людини на ринку праці. Це зв'язано з тим, що в процесі праці основний внесок досягається шляхом не індивідуальних, а колективних зусиль. Таким чином, робоча сила як товар по багатьом принципам свого функціонування являє собою щось специфічне, що має ряд істотних відмінностей. Тут регуляторами є фактори не тільки макро- і мікроекономічні, але і соціальні і соціально-психологічні, аж ніяк не що завжди мають відношення до ціни робочої сили – заробітної плати. У реальному економічному житті на динаміку ринку праці впливає цілий ряд факторів.

**Таблиця 3.** Основні показники ринку праці Херсонської області (річні дані)

|      | Економічно активне населення |  |                         |  | у тому числі            |  |                         |   |  |   |      |      | Середня тривалість безробіття (за методологією МОП) населення віком 15-70 років, місяців |
|------|------------------------------|--|-------------------------|--|-------------------------|--|-------------------------|---|--|---|------|------|--|
|      | у віці 15-70 років           |  | працездатного віку      |  | зайняте населення       |  |                         |   | безробітне населення (за методологією МОП) |   |      |      |  |
|      | тис. осіб                    | у % до населення відповідної вікової групи | в середньому, тис. осіб | у % до населення відповідної вікової групи | в середньому, тис. осіб | у % до населення відповідної вікової групи | в середньому, тис. осіб | у % до економічно активного населення відповідної вікової групи | в середньому, тис. осіб                    | у % до економічно активного населення відповідної вікової групи |      |      |  |
| 2000 | 556,4                        | 62,8                                       | 526,2                   | 74,0                                       | 479,3                   | 54,1                                       | 450,0                   | 63,3  | 77,1                                       | 13,9  | 76,2 | 14,5 | 8  |
| 2001 | 537,1                        | 61,0                                       | 509,8                   | 71,9                                       | 466,6                   | 53,0                                       | 439,8                   | 62,0  | 70,5                                       | 13,1  | 70,0 | 13,7 | 8  |
| 2002 | 530,6                        | 60,6                                       | 497,2                   | 70,3                                       | 462,1                   | 52,8                                       | 429,7                   | 60,8  | 68,5                                       | 12,9  | 67,5 | 13,6 | 7  |
| 2003 | 517,4                        | 59,2                                       | 495,9                   | 70,1                                       | 456,4                   | 52,2                                       | 435,0                   | 61,5  | 61,0                                       | 11,8  | 60,9 | 12,3 | 8  |
| 2004 | 535,1                        | 61,4                                       | 494,2                   | 69,9                                       | 477,6                   | 54,8                                       | 437,1                   | 61,9  | 57,5                                       | 10,7  | 57,1 | 11,6 | 7  |
| 2005 | 548,9                        | 63,1                                       | 509,5                   | 72,6                                       | 499,9                   | 57,5                                       | 460,5                   | 65,6  | 49,0                                       | 8,9   | 49,0 | 9,6  | 4  |
| 2006 | 553,0                        | 63,9                                       | 509,4                   | 72,8                                       | 504,6                   | 58,3                                       | 461,0                   | 65,9  | 48,4                                       | 8,8   | 48,4 | 9,5  | 5  |

Так, пропозиція робочої сили визначається, у першу чергу, факторами демографічними – рівнем народжуваності, темпами росту чисельності працездатного населення, його статеві-віковою структурою. Серйозний вплив зробила і продовжує робити імміграція й еміграція.

**Джерела та література:**

1. Долішній М. І. Регіональна соціально-економічна політика і розвиток аграрного сектора економіки // Соціально-економічні дослідження в перехідний період: Щорічник наук. праць. – Вип. 25: Перспективи розвитку аграрних реформ / НАН України. Ін-т регіональних досліджень. – Львів, 2001. – С. 30 – 33.
2. Геєць В. М. Нестабільність та економічне зростання. – К.: Ін-т екон. прогнозів НАН України, 2000. – 342 с.
3. Шпичак О. М. Теоретичні основи еквівалентного обміну в агропромисловому комплексі // Економіка АПК. – 2000. – № 9. – С. 3-10.